



La Lettre de l'Ecole de la GRH

RESSOURCES

Actualité documentaire sur les ressources humaines et la veille internationale

Numéro 3 — Mai 2013

SOMMAIRE

EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 2

- Coopération administrative sur la zone prioritaire des pays du Maghreb
- Séminaire sectoriel sur le développement des ressources humaines

DOSSIER ACTUALITE

P. 4

- Présidence irlandaise
- Protocole d'accord Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

DOCUMENTATION SUR LES RESSOURCES HUMAINES

P. 8

- Ateliers thématiques et ateliers d'échanges public-privé de l'Ecole de la GRH
- 7^{ème} campagne de labellisation de l'Ecole de la GRH
- 12^{èmes} rencontres professionnelles de l'Ecole de la GRH
- Veille sociale
- Revue de presse
- Etude et prospective

VEILLE JURIDIQUE ACTUALITE DU DROIT EUROPEEN

P. 15

- Sélection de jurisprudence de la Cour de justice de l'Union Européenne

EDITORIAL



Depuis 1789 et la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen aucune distinction ne doit être fondée sur le genre.

Il faut attendre jusqu'aux années 1950 pour que le mouvement pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes se généralise dans l'ensemble des sociétés occidentales. En

France, il faudra même attendre les années 1960-70 et certaines réformes en ce sens de notre code civil, pour que l'égalité juridique se concrétise notamment au sein du droit de la famille. Dans la fonction publique, les femmes sont largement majoritaires. Au 31 décembre 2010, on compte 60 % de femmes dans la fonction publique contre 44 % dans le secteur privé. La fonction publique hospitalière constitue le versant le plus féminisé à près de 77 %.

Mais en revanche, il apparaît également que la part des femmes occupant des emplois de direction est plus faible que leur part respective dans chacune des catégories.

Alors que le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents, les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes subsistent : en 2010, le salaire mensuel net moyen est inférieur pour les femmes de 16.2 % dans la Fonction Publique d'Etat et de 11.9 % dans la fonction publique territoriale.

C'est dans ce contexte que le 8 mars 2013, journée internationale des droits des femmes, le Premier ministre, et la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique ont signé avec l'ensemble des organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs publics un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cet accord constitue un événement majeur en faveur de l'égalité femmes—hommes dans la Fonction Publique.

Laurent GRAVELAINE

Sous-Directeur de l'animation des politiques
de ressources humaines, DGAFP

Coopération en matière de fonction publique et de modernisation de l'Etat sur la zone prioritaire du bassin méditerranéen

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique bénéficie d'un positionnement stratégique pour l'ensemble des thématiques liées à l'administration publique, la modernisation de l'État et la gouvernance.

L'expertise de la DGAFP sur son cœur de métier (la gestion des ressources humaines au sein des administrations publiques), incite de nombreux pays à solliciter des

échanges et des retours d'expériences issus des pratiques et des réformes récentes.

La zone du pourtour méditerranéen, et en particulier les pays du Maghreb, a été identifiée comme zone prioritaire de coopération par la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique.

Les années 2012 et 2013 voient ainsi la poursuite et le renforcement de la

coopération bilatérale engagée depuis de nombreuses années avec les trois principaux pays de la zone : Algérie, Maroc, Tunisie.

La mise en œuvre des actions de coopération inscrites dans ces accords prend la forme soit de missions d'expertise dans le pays bénéficiaire (ateliers de travail, séminaires de formation...) soit de visites d'études en France.

Concernant l'Algérie, un accord de coopération bilatérale a été renouvelé en avril 2012, pour une durée de deux ans

Son contenu est axé sur les thèmes suivants :

- ◆ La formation continue interministérielle ;
- ◆ La gestion prévisionnelle des ressources humaines ;
- ◆ Les systèmes d'information des ressources humaines ;

- ◆ La performance dans la fonction publique dans ses aspects évaluation et rémunération. Un premier séminaire de travail sur l'interministérialité et les mutualisations dans le domaine des ressources humaines au niveau local a eu lieu en janvier 2013 à Paris.

Pour le Maroc, un nouvel arrangement administratif a été signé en décembre 2012, pour une durée de cinq ans

Celui-ci porte sur les domaines suivants :

- ◆ La réforme des statuts de la Fonction Publique ;
- ◆ La performance dans la gestion des ressources humaines notamment dans la perspective de la régionalisation avancée ;
- ◆ La déconcentration administrative ;

- ◆ La formation des cadres de l'administration publique
- ◆ Le dialogue social ;
- ◆ En matière de modernisation : Le développement de l'électronique, la simplification des procédures administratives pour le citoyen et l'entreprise, l'amélioration de la qualité de service public et la facilitation de l'accès à l'information publique pour le citoyen ;
- ◆ Le développement des stratégies de lutte contre la corruption et de moralisation de la vie publique ;

- ◆ L'accompagnement dans le cadre du plan d'action du statut avancé avec l'Union européenne.

La première activité de coopération franco-marocaine a eu lieu à Rabat du 17 au 19 avril 2013 au travers d'une mission d'expertise sur la réforme du statut général de la fonction publique ; l'évaluation de performance et la rémunération ; le dialogue social et les instances de concertation.

Enfin, concernant la Tunisie, un nouvel arrangement administratif sera signé prochainement pour une durée de trois ans

Il s'articule autour de plusieurs thèmes :

- ◆ Dialogue social ;
- ◆ Mobilité, parcours professionnels ;

- ◆ Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- ◆ Développement des compétences des responsables formation ;
- ◆ Développement d'un système de suivi et d'information et des tableaux de bord pour l'aide à la prise de décisions dans le domaine de la fonction publique ;

- ◆ Appropriation et expérimentation de l'approche basée sur « les événements de vie » de l'utilisateur.

La première action inscrite au plan d'action de cet accord a donné lieu à un séminaire de travail sur le dialogue social à Tunis le 22 et 24 avril derniers.



Séminaire sectoriel sur le développement des ressources humaines Bruxelles le 11 décembre 2012



directions générales de la commission européenne ainsi que par des consultants indépendants, l'après-midi à des entretiens de mise en réseau entre les participants leur permettant de se présenter, de se connaître et d'échanger sur des

projets communs (consortium, expertise).

Les directions générales du développement et de la coopération (DG DEVCO), de l'emploi (DG EMPLOI) et de l'éducation et de la culture (DG EAC), placées sous l'autorité de commissaires européens, sont donc intervenues en première partie du séminaire, respectivement sur :

- Le nouveau cadre des politiques de renforcement des capacités dans les secteurs économique et social (DG DEVCO)
- Le développement des ressources

humaines dans la région Amérique Latine (DG DEVCO)

- Le développement des ressources humaines dans les pays de l'élargissement en préadhésion – programmes opérationnels (DG EMPLOIMENT)
- Les programmes d'échanges universitaires de la commission : Tempus, Erasmus Mundus et le nouveau programme Erasmus for all (DG EAC).

Les directions générales européennes sont toutes impliquées dans la mise en œuvre de la politique d'aide extérieure de l'Union. Il relève toutefois de la DG DEVCO d'impulser une stratégie globale, de faire des propositions de nouvelles réglementations et de relayer l'information (guide pratique, appels d'offre, politique de coopération européenne par pays, modes de financement) via son site internet :

ec.europa.eu/europeaid/index_fr.htm

Dans le cadre d'une initiative prise en 1996 par des pays membres de l'Union européenne, un séminaire sectoriel sur le développement des ressources humaines dans les instruments d'aide extérieure s'est tenu à Bruxelles le 11 décembre 2012. L'Allemagne et la France co-organisaient cette manifestation. Une centaine d'entreprises, d'universités, d'instituts de recherche et d'administrations des Etats membres y ont participé. La matinée fut consacrée à des présentations faites par certaines des

La coopération de l'Union européenne est basée sur des instruments de financement qui se déclinent en programmes et projets définis par pays et par thème. Les principaux instruments sont les suivants (classés par ordre d'importance de budget alloué) :

- [Fonds européen de développement \(FED\)](#)
- [Instrument de financement de la coopération au développement \(ICD\)](#)
- [Instrument de préadhésion \(IPA\)](#), pour les pays candidats officiels et potentiels (Croatie qui entrera en juillet 2013, Serbie, Monténégro, Ancienne République yougoslave de Macédoine (ARYM), Turquie, Islande, Albanie, Bosnie-Herzégovine, Kosovo)

- [Instrument européen de voisinage et de partenariat \(IEVP\)](#), dont l'objectif initial est d'éviter l'apparition de lignes de fracture entre l'Union européenne élargie et ses voisins directs

- [Instrument pour la stabilité \(IfS\)](#)
Concernant la gestion de ces instruments, des politiques d'austérité seront mises en place et se traduiront notamment par une diminution du budget et des effectifs. Le défi à l'avenir sera donc de poursuivre une coopération efficace avec moins de moyens à disposition. Il a été proposé par la DG DEVCO d'augmenter substantiellement la taille des contrats et d'en réduire le nombre afin d'alléger les coûts en matière de gestion.

Un redéploiement des 700 effectifs des délégations européennes (140 délégations et bureaux implantés dans le monde entier) du service européen pour l'action extérieure aura lieu au sein des délégations. Les moins bien dotées en personnel avec une activité prévisionnelle en pleine croissance vont se voir attribuer des agents supplémentaires (sans recrutement additionnel).

Finalement, la direction a réaffirmé l'absolue nécessité de promouvoir l'instrument « jumelage » dans les prochaines années, qu'elle considère comme un des moyens d'échange de compétences et de connaissances, les plus efficaces.



**Réseau européen des administrations publiques
(EUPAN) :**
De la présidence chypriote à la présidence irlandaise



Les présidences d'EUPAN

Les Etats-Membres de l'Union européenne assurent tour à tour la Présidence du Conseil de l'Union européenne pour une période de six mois.

La Présidence chypriote a ainsi laissé la place à l'Irlande au premier janvier 2013. La Présidence du réseau EUPAN suit la même logique et c'est donc le pays qui assure la Présidence tournante du Conseil de l'UE qui assure celle d'EUPAN.

Les présidences organisent leur travail selon deux configurations distinctes :

- les réunions de la Troïka qui réunissent la présidence actuelle, précédente et à venir (c'est-à-dire pour le premier semestre 2013 : Chypre, Irlande et Lituanie)
- les réunions du Trio qui réunissent en un bloc trois présidences qui se suivent. Le Trio actuel (de janvier 2013 à juillet 2014) est constitué de l'Irlande, de la Lituanie et de la Grèce. Le Trio précédent réunissait quant à lui la Pologne, le Danemark et Chypre.

Pour le réseau EUPAN, le travail collaboratif au sein du Trio est fondamental. Chaque Trio élabore un *Medium Term Plan - MTP* (Plan de travail à moyen terme) qui va guider ses travaux pour 18 mois (trois présidences de six mois chacune).

Le MTP choisit un thème général qui servira de fil rouge aux travaux du Trio et qui est appelé « thème horizontal ». Ce thème horizontal est ensuite divisé en trois « thèmes-piliers », eux-mêmes divisés en sous-thèmes. Ainsi, le MTP élaboré par le Trio actuel prévoit de traiter les sujets suivants :

Thème horizontal : Mettre au service du citoyen une administration publique plus « résistante », professionnelle et réactive.

Thèmes-piliers :

- une administration adaptée aux besoins ;
- le rôle des RH dans la conception de l'administration publique ;
- la connexion avec les citoyens.



**Interview de Mme Gráinne Mc Guckin
Responsable de la Présidence irlandaise
d'EUPAN**

Administrateur général, Ministère de la
Dépense publique et de la Réforme



**« Comment se prépare une
Présidence d'EUPAN ? »**

Depuis quand êtes-vous personnellement impliqué dans la préparation de cet événement ?

J'ai commencé à travailler activement à la préparation du Medium Term Plan (MTP) pour le Trio des Présidences à venir (Irlande,

Lituanie et Grèce) il y a un an. Le programme de la Présidence irlandaise a alors été établi en fonction des thématiques clés du MTP (voir encadré ci-dessus).

Combien ont été organisées de réunions préparatoires avec le Trio des présidences ?

Compte-tenu de la disparité géographique des membres du Trio, nous avons organisé les réunions en présentiel à l'occasion des réunions d'EUPAN au premier semestre 2012, avec une présentation préliminaire du MTP lors de la réunion du secrétariat de la Troïka à la fin du mois de septembre 2012.



Quelle est votre méthode de travail au sein du trio ? (périmètre des réunions, régularité des rencontres, etc.)

La majeure partie du travail en ce qui concerne la préparation du MTP s'est faite par échange de courriels. Les différentes itérations ont ainsi permis d'aboutir au programme de travail suivant :

1. La thématique horizontale et les trois thèmes piliers ont été choisis par le Trio (et soutenus par la Commission européenne) en mars 2012. En tant que premier membre du Trio à assurer la Présidence, l'Irlande a rédigé tous les documents préparatoires qui ont servi de base à la discussion du Trio.
2. Les sous-thèmes qui découlent des thèmes piliers ont été identifiés par les membres du Trio entre mars et octobre 2012. Ce processus a été mené principalement par courriel avec nos collègues lituaniens et grecs.
3. Lors de la réunion du secrétariat de la Troïka à la fin du mois de septembre, la plus grande partie de l'architecture du MTP était en place et des contacts plus approfondis ont été établis en marge de la réunion des groupes de travail EUPAN en octobre, pour compléter le processus. La Présidence irlandaise était alors prête à présenter le MTP et son programme lors de la réunion de la Troïka au niveau des Directeurs généraux en novembre. Nous avons également présenté le programme de notre Présidence et son articulation avec le MTP.
4. La version finale du MTP et le

programme de notre Présidence ont été présentés aux Directeurs généraux lors de leur réunion du 5 décembre 2013 et acceptés par ces derniers.

Combien de personnes dans votre administration se consacrent à cette Présidence ?

- * *À temps plein ?*
- * *De manière ponctuelle mais régulière ?*

- A l'heure actuelle, trois agents se consacrent à temps plein à cette Présidence mais ce nombre va augmenter à l'approche des réunions qui se tiendront en avril et mai.
- En plus de ces trois agents, il faut compter une personne supplémentaire qui participe à l'organisation de la Présidence de manière régulière. Enfin, du personnel issu de la DRH du ministère participera activement à l'organisation logistique des réunions d'avril et mai.

Votre administration a-t-elle dû engager du personnel supplémentaire pour assumer cette tâche ?

Oui, nous avons engagé un agent supplémentaire pour mener à bien le projet EUPAN.

Votre mode de travail habituel a-t-il été bouleversé par cette présidence (manière de travailler, interlocuteurs, horaires de travail, etc.) ?

Une grande partie de la préparation des réunions s'est faite entre mars et octobre 2012, et nous avons pris contact avec les intervenants potentiels le plus tôt possible, afin de s'assurer qu'ils réservent dans leurs agendas les dates de réunion du

premier semestre 2013. Le travail logistique (hôtels, salles de réunion, etc.) a commencé au cours de l'été 2012. Il y a eu une grande activité pour l'élaboration du contenu des documents de travail au début du mois de janvier 2013 et je prévois que le niveau d'activité relatif à EUPAN va s'intensifier dans le courant du mois de mars, ainsi que pour les réunions des groupes de travail des 4 et 5 avril.

Le personnel en charge du dossier EUPAN est divisé entre une équipe « logistique » et une équipe « contenu » et nous avons commencé à tenir des réunions hebdomadaires pour suivre l'évolution de notre plan de mise en œuvre. Nos collègues de la DRH nous apportent un grand soutien tout en travaillant avec un budget serré. Je prévois que les heures consacrées exclusivement à EUPAN vont augmenter de manière significative entre mi-mars et mi-juin.

Pour ce qui est du bouleversement des habitudes de travail, je dois dire que nous avons intégré la charge relative au projet EUPAN dans notre plan de travail pour 2012 et le premier trimestre 2013. Il était important que la plupart des travaux préparatoires soient achevés (ou bien avancés) à la fin de janvier 2013, afin de pouvoir nous concentrer sur le contenu et les intervenants. Il fallait également que les questions délicates des lieux de réunion, de réservation d'hôtel et autres éléments logistiques soient réglés le plus longtemps possible à l'avance.



Décrivez-nous le processus qui aboutit au choix des sujets qui seront traités par la Présidence irlandaise.

Au cours des 18 mois d'élaboration du MTP, nous avons cherché à maintenir une certaine continuité avec le MTP précédent, tout en adoptant une approche prospective. Nous avons en effet examiné la façon dont les administrations publiques peuvent devenir plus « résistantes » (*résilientes*) et continuer à adopter une approche toujours plus professionnelle de la gestion des RH. Nous voulions également que le réseau étudie les moyens par lesquels l'administration publique peut devenir plus orientée vers les résultats, en répondant au mieux aux besoins des citoyens. Cet aspect est d'autant plus important que la Présidence irlandaise a lieu au cours de l'Année européenne du Citoyen. Les thèmes horizontaux du MTP reflètent cette ambition.

Les thèmes choisis découlent des thèmes piliers et sous-thèmes et chacun d'entre eux explorent les questions suivantes :

la résistance des administrations autour du concept de l'adaptation aux besoins dans le contexte de réforme ;

- le professionnalisme et la capacité des HR à contribuer à l'élaboration de la stratégie des administrations ;
- la réactivité des administrations publiques face aux besoins des citoyens, avec une attention particulière à l'ouverture, à la transparence et à l'accessibilité grâce aux nouvelles technologies.

Comme évoqué précédemment, nous avons collaboré par courriels dans un premier temps. Nous nous sommes ensuite rencontrés entre membres du Trio des Présidences en marge des réunions EUPAN déjà organisées par les présidences précédentes. Nous avons présenté le MTP à la Troïka et aux réunions du réseau au cours de l'automne 2012.

Le fait que la Présidence chypriote ait elle-même établi le calendrier de préparation et de présentation du MTP nous a été très utile. Cela nous a donné une véritable impulsion et a aidé la Présidence irlandaise à finaliser le MTP à temps pour la

réunion des Directeurs Généraux du 5 décembre.

Quelles sont vos attentes particulières quant aux résultats concrets de votre Présidence ?

Nous espérons que les thèmes choisis éveilleront l'intérêt des membres du réseau EUPAN. Nous espérons pouvoir susciter le débat autour de la question consistant à savoir si les réformes sont capables de rendre les administrations publiques « durables », en leur permettant d'être plus adaptées aux besoins.

Nous espérons que les courts documents thématiques qui résulteront des travaux du réseau à la fin de notre Présidence pourront constituer un lien avec l'analyse que fera la Présidence lituanienne du thème horizontal et des thèmes piliers.

Si vous deviez résumer la Présidence irlandaise en trois mots, quels seraient-ils ?

Persévérante, professionnelle, réactive !

Biographie de Mme Gráinne Mc Guckin

En 1985, Mme Gráinne devient fonctionnaire du Ministère irlandais des Finances, dès la fin de ses études universitaires.

En 1991, promue au rang d'analyste des politiques, elle entre alors au service du Ministère de l'Agriculture. Elle retourne ensuite au Ministère des Finances pour diriger le bureau des marchés publics, avant de rejoindre le service de la Dépense publique.

En fin d'année 2011, sa carrière prend une nouvelle orientation lorsqu'elle intègre la direction des Ressources Humaines du Ministère de la Dépense publique et de la Réforme nouvellement créé.

Depuis lors, elle travaille essentiellement sur la gestion prévisionnelle des effectifs et assume en particulier la responsabilité de la préparation de la présidence irlandaise du réseau européen des administrations publiques (EUPAN).



Un 8 mars historique : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, c'est maintenant dans la fonction publique !



Le 8 mars 2013 restera dans les annales de la fonction publique. En cette journée internationale des droits des femmes, Jean-Marc Ayrault, Premier ministre, et Marylise Lebranchu, ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique, ont signé avec l'ensemble des organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs publics [un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#).

La signature de ce protocole constitue une première à bien des égards : c'est la première fois que les partenaires sociaux s'emparent de l'égalité professionnelle pour en faire un sujet de négociation et conclure un accord ; la première fois que les représentants des collectivités locales et des établissements publics de santé participent directement à une négociation au sein de la fonction publique ; et la première fois dans l'histoire de la fonction publique qu'une négociation aboutit à un accord unanime et est signé par la totalité des organisations représentatives.

Ouvrant l'agenda social dans la fonction publique, suite à la grande conférence sociale de juillet 2012,

8 réunions de concertation et de négociation ont été menées entre septembre 2012 et janvier 2013. Les clés de cette réussite : l'implication forte de toutes les parties prenantes, une méthode participative, la rapidité d'élaboration du document, et, élément majeur, la mise en œuvre d'une démarche

intégrée.

Ainsi, la dynamique de dialogue social autour de l'égalité professionnelle ne se limitera pas à ce protocole, mais devra être prise en compte également dans les concertations et négociations à venir.



Englobant les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière), le protocole d'accord instaure 15 mesures autour des 4 axes suivants : la place renforcée du dialogue social ; l'égalité dans les parcours professionnels ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; et la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Quelques mesures-phares :

- un rapport de situation comparée intégré dans tous les bilans sociaux de la fonction publique avec obligation de mise en place d'un plan d'actions « égalité » ;
- la révision des processus de recrutement, de formation, de promotion, de composition des jurys de concours, de mobilité géographique, entre autres, afin de lever les obstacles qui pénalisent le déroulement de carrière des femmes et des hommes ;
- un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de droit, de 11 jours, sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération, quel que

soit l'employeur public.

- et enfin une mesure visant à prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et à lutter contre toute forme de harcèlement sexuel ou moral. Le comité de suivi des signataires se réunira dès le printemps 2013 afin d'inscrire dans les faits ce protocole égalité professionnelle.



Zoom sur l'Ecole de la GRH

Comme chaque année, dans le cadre des activités de l'Ecole de la GRH, et en complément des Rencontres professionnelles, la DGAFP proposera des ateliers de mutualisation et de partage de pratiques au travers d'ateliers thématiques, visant à construire des outils à destination des professionnels RH, et des ateliers public-privé.



Ateliers thématiques de l'Ecole de la GRH

Une dernière séance de travail collectif pour la rédaction du « guide pratique des formateurs internes occasionnel » a eu lieu le 18 janvier dernier.

Le contenu général du guide a été validé. La finalisation des apports des différents membres de cet atelier se fera au travers de l'expérimentation du Réseau social professionnel déployé par les ministères économique et financier (voir article consacré dans le présent

numéro), permettant ainsi commentaires et échanges en direct en temps réels entre les membres du réseau.

La publication du guide est prévue pour le mois de mai et sera présenté dans le prochain numéro de La Lettre de l'Ecole de la GRH – Ressources.

Pour l'année 2013, après une présentation en comité de pilotage et une consultation des bureaux métiers de la DGAFP, un travail sur la thématique de l'éthique et la

déontologie a été engagé. L'objectif est la réalisation d'une capsule de sensibilisation sur le thème de la déontologie.

Le calendrier des réunions :

- ◇ le 19 avril 2013 (cadre de la démarche)
- ◇ le 23 mai 2013
- ◇ le 10 juin 2013
- ◇ le 27 juin 2013

Ateliers d'échanges public-privé de l'Ecole de la GRH

Pour l'année 2013, la DGAFP reconduit son partenariat avec Entreprise et Personnel sur cette action.

Quatre ateliers (un par trimestre) seront organisés à Paris, ainsi que quatre autres en province, en partenariat avec les plateformes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines des régions Centre, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées et Rhône-Alpes.

Programmation des ateliers du 1^{er} semestre :

THEME	LIEU	DATES
Quand la GRH se territorialise	LYON	14 Juin 2013
Ethique et recrutement	ORLEANS	25 juin 2013
Le transfert des compétences	PARIS	24 Juin 2013

7ème campagne de labellisation de l'Ecole de la GRH

La 7^{ème} campagne de labellisation de l'Ecole de la GRH est ouverte depuis le 15 février 2013.

Les dossiers de candidature, qui comprennent toutes les informations nécessaires, sont disponibles et téléchargeables sur le site de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr). La date limite de dépôt des candidatures est fixée au 31 mai 2013. Il convient de rappeler que cette campagne concerne également les demandes de renouvellement de labels.

Cette labellisation de formations cherche à atteindre trois principaux objectifs : distinguer les formations présentant un intérêt interministériel, récompenser des actions innovantes et encourager à la mise en œuvre d'actions d'excellence.

La démarche de labellisation des formations vise également à donner plus de lisibilité aux formations et à faciliter la construction de parcours de formation dans le domaine de la GRH.

Elle permet aux agents, quelle que soit leur affectation, de suivre une formation reconnue et identifiée.

Enfin, cette 7ème session sera par ailleurs conduite sur la base de nouvelles orientations. La nécessité de renforcer aujourd'hui le lien entre les travaux du comité de labellisation et les politiques RH portées par la DGAFP et les axes de travail de l'accompagnement RH de la modernisation de l'action publique a en effet été constatée.

Dans ce but, les futures actions labellisées seront inscrites au plan régional interministériel de formation (PRIF) et il sera fait mention des actions labellisées dans la circulaire annuelle relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat.



12^{èmes} Rencontres professionnelles de l'Ecole de la GRH



Enfin, la problématique de l'amélioration des pratiques de l'encadrement à travers l'expérience concrète d'un grand organisme sera abordée.

La variété des profils des intervenants (représentants syndicaux, hauts fonctionnaires des 3 FP) et la diversité des sujets abordés ont encore une fois pour objectif de mettre à la disposition des auditeurs de cette session des outils théoriques et pratiques sur le thème abordé. Dans une optique professionnalisante, l'ambition de cette journée est de concilier prospective et opérationnalité des réflexions.

Les 12^{èmes} rencontres professionnelles de l'Ecole de la GRH ont eu lieu le 26 avril à Paris et le 14 mai à Lyon. Elles se tiendront le 23 mai à Toulouse, le 24 mai à Marseille, le 28 mai à Lille, le 30 mai à Nantes et le 31 mai à Metz.

Elles sont consacrées à « la place du cadre et du management dans la fonction publique » et les inscriptions en vue d'y participer sont ouvertes sur le site du ministère de la

Fonction publique.

Le programme élaboré vise à présenter les enjeux et défis qui se posent aujourd'hui aux cadres et à soumettre à la réflexion des auditeurs des expériences concrètes et des bonnes pratiques. Un échange sur le rôle et de la place des cadres dans la modernisation de l'action publique est prévu. La question de savoir comment et par quels instruments associer les cadres aux réformes en cours sera aussi posée.

Enfin, et compte tenu des attentes exprimées par les participants lors de la précédente rencontre, la séquence consacrée aux « Actualités Fonction publique » sera plus complète et plus précise. Une présentation de l'avancée des travaux engagés dans le cadre de l'agenda social du Gouvernement sera également réalisée.



Lancement du Réseau social professionnel des Ministères économique et financier



Un réseau social professionnel est outil informatique qui permet de réunir des personnes partageant le même domaine de compétence ou le même centre d'intérêt et de les faire dialoguer en ligne. Ils peuvent ainsi échanger leurs expériences et constituer un réseau de connaissances. Le travail en ligne permet aux utilisateurs d'être moins dépendant des contraintes de lieu et de temps.

Le réseau social professionnel s'inscrit dans la continuité d'autres outils tels que les réseaux sociaux privés, les outils de gestion de la connaissance, de gestion documentaire, de travail collaboratif ou enfin le web 2.0.

Ses applications sont multiples dans la mesure où il constitue à la fois un outil de communication, un outil de travail collaboratif et un vivier de compétences mobilisables.

Les membres disposent de profils et ils choisissent d'appartenir à des groupes réservés à des sujets spécifiques. Il leur est possible de poster des messages, liens, photos, sondages, documents, formulaires, etc., en laissant un espace aux commentaires et à la co-édition.

Les groupes sont libres mais les comptes sont contrôlés. Les sujets sont exclusivement professionnels (travail, projet, bonnes pratiques, veille, etc.) et les échanges sont sécurisés.

L'offre de réseau social professionnel proposée par les Ministères économique et financier fonctionne en « extranet », c'est-à-dire qu'elle pourra être ouverte à des personnes qui n'appartiennent pas aux ministères économiques et financiers, et que les utilisateurs pourront se trouver à l'intérieur ou à l'extérieur des locaux des ministères pour l'utiliser.

L'outil réseau social professionnel est actuellement en phase pilote, depuis avril 2012 et jusqu'en avril 2013, avant un déploiement aux services.

Trajectoires, la lettre de la fonction publique

Trajectoires, la lettre de la fonction publique, est conçue comme un produit d'appel renvoyant sur le portail de la fonction publique :

www.fonction-publique.gouv.fr
(650 000 visites/mois ; 7,5 M/an).

Disponible sur abonnement dès la page d'accueil du site, l'objectif est de proposer un outil dynamique, accessible à tous, donnant la parole aux expériences de terrain, aux bonnes pratiques de gestion des ressources humaines et à la mise en avant d'agents ou de gestionnaires RH dans les trois fonctions publiques.

Trajectoires compte à ce jour plus de **49 000 abonnés**.

Le contenu éditorial du portail fonction publique et de **Trajectoires** repose sur un principe d'interministérialité.

Il est ainsi dédié aux questions de ressources humaines. La lettre, de périodicité mensuelle, oriente le lecteur vers les rubriques internes du site, ou de ses partenaires, présentant toutes les avancées en faveur des carrières et des parcours professionnels.

Compte tenu de l'étendue des cibles potentielles (fonctionnaires, grand public, élus, journalistes), deux niveaux de lecture sont proposés : une information "grand public" et pédagogique (brèves, chiffres clés, focus, publications) et, pour aller plus loin, un contenu plus technique, du type "mode d'emploi", pour les gestionnaires RH (présentation des chantiers et des enjeux, textes juridiques, mise en œuvre).

Abonnez-vous !

<http://kiosque.bercy.gouv.fr/news/abo/trajetoires/>



La veille sociale à la DGAFP



Dans le cadre de la réorganisation de la DGAFP, un pôle « animation des conseils supérieurs et veille sociale » a été créé au sein du cabinet du Directeur général.

S'agissant de la veille sociale, le rôle du pôle est de collecter, d'analyser et de diffuser les informations relatives au dialogue social interministériel (et aux différents dialogues sociaux ministériels), ainsi que celles touchant au climat social au sein de la fonction publique.

S'agissant du recueil des données :

Le pôle effectue tout d'abord une veille internet régulière, afin de suivre l'actualité de la communication des organisations syndicales. Il anime ensuite un réseau de correspondants ministériels identifiés, regroupés au sein d'un réseau interministériel de veille sociale. Ce réseau est composé d'au moins un représentant par Ministère et se réunira pour la première fois le 21 février 2013 à la DGAFP. Enfin, un suivi des principales réunions du dialogue social interministériel est assuré (agenda social,

conseil supérieur de la fonction publique d'Etat et conseil commun de la fonction publique).

Les informations recueillies sont ensuite **synthétisées et analysées** par le pôle, essentiellement sous les 3 formes suivantes : des notes thématiques régulières, des comptes-rendus de réunions et une note interne d'actualités hebdomadaire.

Cette note comprend 5 rubriques :

- La première prend la forme d'un agenda retraçant les événements importants à venir.
- La deuxième est relative aux principales communications des organisations syndicales interministérielles diffusées au cours la semaine écoulée.
- Un troisième item s'intéresse aux actualités du dialogue social interministériel (grèves interministérielles, ordres du jour ou comptes-rendus des réunions de l'agenda social ou des conseils supérieurs...).
- La quatrième rubrique est relative aux actualités du dialogue social au sein des ministères (grèves ministérielles, ordres du jour ou comptes-rendus de réunions ...) et comprend notamment une sélection des communications marquantes des organisations syndicales ministérielles.

- Enfin, la cinquième et dernière partie, intitulée « ressources documentaires » reprend des rapports d'institutions, des articles de presse ou encore des publications de cercles de réflexion en lien avec le dialogue social.

Enfin, et dans le but de permettre l'accès du plus grand nombre aux travaux réalisés par le pôle, leur **diffusion** est assurée, principalement par leur mise en ligne au sein d'une rubrique spécialement dédiée sur l'intranet de la DGAFP. Outre la note hebdomadaire (qui fait par ailleurs l'objet d'une diffusion à l'ensemble des agents de la DGAFP chaque fin de semaine) et les notes thématiques, la rubrique veille sociale donne également accès à une base documentaire qui reprend des informations sur les organigrammes des organisations syndicales, la composition des conseils supérieurs, les paysages syndicaux ministériels ou encore une sélection d'articles en lien avec le dialogue social dans la fonction publique. Le pôle assure également la transmission directe aux bureaux concernés des informations recueillies dans le cadre de sa veille.

Le pôle veille peut également fournir des éléments de réflexion ou d'analyse à la demande, dans le cadre plus général de l'offre de service du Cabinet du directeur général à destination des bureaux de la DGAFP.



Revue de presse

THEMES PRINCIPAUX	ARTICLES
ADMINISTRATION ELECTRONIQUE	Logiciel libre versus solution éditeur Acteurs publics – N° 91 – janvier 2013 La réforme de l'action publique passe par l'open data Source : www.acteurspublic.com - 25 janvier 2013
CONDITIONS DE TRAVAIL	Loi sur le télétravail : une avancée Revue de Droit du Travail - Janvier 2013 Le blues du fonctionnaire 2.0 Source : www.acteurspublic.com - 23 janvier 2013 Les fonctionnaires sous pression Santé et Travail - Janvier 2013
CONTRACTUELS	Le droit au reclassement des agents contractuels Actualité Juridique Fonctions Publiques – janvier-février 2013
DIALOGUE SOCIAL – DROIT SYNDICAL	Décharge de service pour mandat syndical et avancement de grade Les informations administratives juridiques - Décembre 2012
EGALITE HOMMES-FEMMES	L'évolution de la distinction hommes-femmes en droit de la fonction publique Actualité Juridique Fonctions Publiques - 16 janvier 2013 Les mesures du Gouvernement contre l'inégalité entre les fonctionnaires Source : www.acteurspublic.com - 30 janvier 2013 Fonction publique : terrain de lutte L'Humanité - 8 mars 2013 Ministres des femmes sans flamme Paris Match - 7 mars 2013
EUROPE ET INTERNATIONAL	La loi de Pays sur les départs volontaires dans la fonction publique adoptée Source : www.tahiti-infos.com - 14 décembre 2012
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	Les fonctionnaires territoriaux veulent des garanties Source : www.acteurspublic.com - 7 janvier 2013 Les réseaux sociaux Administration – Revue de l'administration territoriale de l'Etat N° 236 – décembre 2012 – janvier 2013 Décentralisation : le projet de loi à la fronde des élus Les Echos – 8 mars 2013 L'Etat déconcentré est-il le laboratoire de la modernisation de l'action publique ? Acteurs publics – N° 91 – janvier 2013 Pas de demi-statut pour le demi-traitement La Lettre du Cadre Territorial - N° 458 – 15 janvier 2013 Réduction des délais de clôture Acteurs publics – N° 91 – janvier 2013



Revue de presse

THEMES PRINCIPAUX	ARTICLES
RECRUTEMENT ET FORMATION	Le réseau des écoles de Service Public
	Gestion & Finances Publiques - N° 1 – janvier 2013
	Quand les fonctionnaires forment les fonctionnaires
	Acteurs publics – N° 91 – janvier 2013
REMUNERATION	Les primes à la performance des fonctionnaires remises en cause
	Le Figaro - 30 janvier 2013
RETRAITE	Le régime de retraite des fonctionnaires
	Le Figaro - 15 décembre 2012
STATUT	L'emploi dans les trois fonctions publiques
	Les cahiers juridiques de la Gazette - N° 101 – décembre 2012 - janvier 2013
	Les droits et obligations des fonctionnaires vont changer
	Source : www.acteurspublic.com - 18 janvier 2013

Les ateliers thématiques de l'Ecole de la GRH

Guide pratique : les formateurs internes occasionnels



Le présent guide est le fruit d'un travail interministériel dans le cadre des ateliers thématiques de l'Ecole de la GRH animés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Ce guide pratique sur la gestion de formateurs internes occasionnels a pour objectif de constituer **un document de référence** et **un outil pragmatique** pour les services de formation et de ressources humaines. Souple et évolutif, il a vocation à pouvoir s'appliquer au contexte des différents services.

A télécharger prochainement sur le site de la fonction publique, rubrique « Publications » collection « Outils de la GRH »



Guide des bonnes pratiques de gestion des ressources humaines. Bilan 2012



Ce recueil, à destination des responsables et des gestionnaires des ressources humaines, recense les bonnes pratiques, les démarches et les actions innovantes en matière de GRH présentées par les ministères à l'occasion du cycle 2012 des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines.

[Télécharger le recueil](#)

Les précédents guides de bonnes pratiques
Retrouvez nos dernières études téléchargeables sur le site de la Fonction Publique

Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale



Recueil de bonnes pratiques en matière de gestion des âges de la vie.



Sélection de jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne



Arrêt dans l'affaire C-282/11

Salgado González / INSS, TGSS

Le droit de l'Union s'oppose à la réglementation espagnole concernant les modalités de calcul de la pension de vieillesse, dans la mesure où celles-ci ne tiennent pas suffisamment compte du fait que l'intéressé a également travaillé dans un État membre autre que l'Espagne

Le droit de l'Union s'oppose à une réglementation nationale en vertu de laquelle le montant de base de la pension de vieillesse du travailleur non salarié, migrant ou non, est invariablement calculé à partir des bases de ses cotisations sur une période de référence fixe précédant le paiement de sa dernière cotisation dans cet État, auxquelles est appliqué un diviseur fixe, sans que ni la durée de cette période ni ce diviseur ne puissent être adaptés afin de tenir compte du fait que le travailleur concerné a exercé son droit à la libre circulation.

Arrêt dans l'affaire C-1/12

Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas

Le droit de l'Union s'oppose à ce qu'un ordre professionnel impose à ses membres un système de formation obligatoire éliminant partiellement la concurrence et établissant des conditions discriminatoires au détriment de ses concurrents

Le fait qu'un ordre professionnel soit légalement tenu de mettre en place un système de formation obligatoire ne soustrait pas les normes arrêtées par cet ordre au champ d'application du droit de l'Union.

Décret n° 2013-186 du 1er mars 2013 relatif à la procédure de liquidation des droits à pension de retraite des fonctionnaires de l'Etat, des magistrats et des militaires

Le décret n° 2010-981 du 26 août 2010 a institué une nouvelle procédure de liquidation des pensions de retraite qui supprime notamment la proposition de pension du ministre employeur. Le présent décret supprime la mention de cette proposition aux articles R. 76 et R. 76 bis du code des pensions de retraite relatifs à la liquidation des pensions des fonctionnaires et militaires en détachement dans la fonction publique de l'Etat ou dans la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, ce décret du 1^{er} mars 2013 reporte au 31 décembre 2014 la date butoir de la nouvelle procédure de liquidation des droits à pension de retraite issue du décret précité qui prévoit la liquidation de la pension à partir non plus d'un dossier de pension préparé par l'administration gestionnaire mais des informations figurant dans un compte individuel de retraite (CIR) créé à cet effet et géré par le service des retraites de l'Etat.

Décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des Groupements d'Intérêt Public

Ce texte prévoit le cadre juridique applicable aux personnels des groupements d'intérêt public ayant opté pour un régime de droit public, notamment celui des agents contractuels de droit public recrutés en propre par les groupements d'intérêt public. Il précise la nature des contrats, leur durée ainsi que les modalités d'instauration du dispositif de protection sociale complémentaire pour les personnels du groupement.

Par ailleurs, il précise le calcul de l'ancienneté dans le cadre de la détermination de la durée de service requise pour l'ouverture des droits aux congés. En outre, le décret prévoit la création d'institutions représentatives du personnel propres aux groupements soumis au présent texte et fixe les conditions d'exercice du droit syndical dans ces groupements.

Enfin, il prévoit également l'application des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail en ouvrant la possibilité de créer des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail adaptés à la situation particulière des groupements d'intérêt public.



Décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Ce décret prévoit les conditions dans lesquelles le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de solidarité familiale. Ce congé pourra être accordé sous trois formes : pour une période continue, par périodes fractionnées de sept jours, sous forme d'un service à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Le congé de solidarité familiale ne pourra excéder six mois. Le décret fixe également les modalités de versement de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Cette allocation journalière, d'un montant de 53,17 €, sera versée pour un nombre maximal de vingt et un jours par l'employeur du fonctionnaire, conformément aux [dispositions de l'article L. 168-4 du code de la sécurité sociale](#).

Décret n° 2013-68 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale pour les agents non titulaires des fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière

Ce décret prévoit les conditions dans lesquelles les agents non titulaires des fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière peuvent bénéficier d'un congé de solidarité familiale, qui se substitue au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Ce congé pourra être accordé sous trois formes : pour une période continue, par périodes fractionnées de sept jours, sous forme d'un service à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Quelle que soit la modalité choisie par l'agent, le congé de solidarité familiale ne pourra excéder six mois. Le décret prévoit également que le versement de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie peut être assuré aux agents non titulaires des trois fonctions publiques, dans les mêmes conditions que pour les salariés de droit privé.

Décret n° 2013-39 du 10 janvier 2013 relatif à l'admission à la retraite des fonctionnaires de l'Etat, des magistrats et des militaires

Ce décret a pour objet de prévoir que la demande d'admission à la retraite est désormais directement instruite par le service des retraites de l'Etat. Les fonctionnaires, les magistrats ou les militaires doivent déposer leur demande de pension six mois avant la date à laquelle ils souhaitent cesser leur activité auprès du service des retraites de l'Etat en lieu et place du ministère d'emploi. Par ailleurs, il reporte la date butoir de la mise en place de la réforme des comptes individuels de retraite (CIR) au 31 décembre 2014.

La Lettre de l'Ecole de la GRH-Ressources est éditée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique. Directeur de la publication : Jean-François VERDIER / Rédaction et conception : Lydia DOUMBE-EYOUM / Comité de rédaction : Bureau de l'expertise internationale, de la prospective et de l'analyse comparative des politiques de ressources humaines—Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 139 rue de Bercy 75572 Paris cedex 12. Conformément à la loi 2004-801 du 6 août 2004 (...) modifiant la loi du 78-17 du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données qui vous concernent. Vous pouvez exercer ce droit en envoyant un courrier électronique à l'adresse suivante :

ecole.grh@finances.gouv.fr

